

УДК 159.9: 316.6: 658

О. В. Лазорко

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД КОРЕКЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті обґрунтовано професійно-психологічний тренінг корекції та розвитку відповідальності менеджерів промислового підприємства; розкрито структуру та зміст основних модулів вищеназваного тренінгу; проаналізовано критерії та загальні результати за основними параметрами через анкетування та статистичну обробку даних психодіагностики; зроблено висновки щодо ефективності цього тренінгу для розвитку та корекції професійної відповідальності керівника.

Ключові слова: професійна відповідальність, менеджер, локус контролю, інтернальність, ланки керівництва, професійно-психологічний тренінг, професіоналізм, компетентність, професійна мотивація.

Лазорко О. В. Профессионально-психологический тренинг как метод коррекции и развития профессиональной ответственности менеджеров.

В статье обосновывается профессионально-психологический тренинг коррекции и развития ответственности менеджеров промышленного предприятия; раскрывается структура и содержание основных методов данного тренинга; анализируются критерии и общие результаты по основным параметрам путём анкетирования и статистической обработки данных психодиагностики; делается вывод об эффективности этого тренинга для развития и коррекции профессиональной ответственности руководителя.

Ключевые слова: профессиональная ответственность, менеджер, локус контроля, интернальность, уровни руководства, профессионально-психологический тренинг, профессионализм, компетентность, профессиональная мотивация.

Lazorko O. V. Professionally-Psychological Training as Method of Correction and Development of Professional Responsibility of Managers. The ground of the Professionally-psychological training of correction and development of managers's responsibility of industrial enterprise is given in the article; a structure and maintenance of basic methods of this training open up; criteria and general results are analysed on basic parameters on the basis of questionnaire and statistical processing; drawn conclusion about efficiency of this training for development and correction of professional responsibility of leader.

Key words: professional responsibility, manager, locus of control, internal locus, levels of guidance, professionally-psychological training, professionalism, competence, professional motivation.

Постановка наукової проблеми та її значення. У широкому сенсі психологічний тренінг становить собою практику психологічного впливу, що ґрунтується на активних методах групової роботи. Він дає можливість за короткий термін, що має вирішальне значення при дефіциті часу сучасних менеджерів розв'язати завдання інтенсивного формування та розвитку професійно значимих навичок та вмінь. Сучасна психологія трактує тренінг як «сукупність методик розвитку комунікативних якостей та рефлексивних здібностей, уміння аналізувати поведінку членів групи та свою, аналізувати соціальні ситуації та себе в них, вміння адекватно сприймати себе та інших» [1, 307]. На нашу думку, найбільш точним є визначення тренінгу як «методу намірених змін людини, спрямованих на його особистісний та професійний розвиток через аналіз та переоцінку нею власного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії» [2, 1].

Існує умовний поділ психологічних тренінгів на суб'єктно орієнтовані (розвиток окремих психічних функцій, якостей та властивостей людини) та діяльнісно орієнтовані (формування нових умінь та навичок) [3]. Професійно-психологічний тренінг (ППТ) поєднує два вищезгаданих види та має за мету формування «нового покоління професіоналів» [4]. Розроблення змісту професійно-психологічного тренінгу керівників на матеріалах діяльності вітчизняних промислових підприємств перебуває на початковому етапі. Тому головним завданням цього дослідження було розроблення та впровадження професійно-психологічного тренінгу для керівників промислового підприємства, об'єктом якого є відповідальність менеджера.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Вищезначений тренінг матиме характер суб'єктного, оскільки стосується професійної відповідальності як інтегральної особистісної характеристики менеджера, і діяльнісно орієнтованого, оскільки трактуватиме особу з погляду виконання професійної діяльності. Структура професійно-психологічного тренінгу відповідальності менеджерів, на нашу думку, може бути проаналізована з точки зору сфер впливу психолога як система двох векторів: горизонтального та вертикального. Вертикальний вектор навчання має охопити три основні сфери психіки людини:

- когнітивну (отримання знань на теоретичному рівні та їх усвідомлення);

- мотиваційно-емоційну (людина краще запам'ятовує ту інформацію, яка переживається емоційно, пропускається через себе, що неможливо без залучення мотиваційної сфери особистості);
- конативну, або поведінкову (засвоєння нових поведінкових паттернів, реакцій).

Горизонтальний вектор передбачає роботу психолога на двох рівнях: індивідуально-психологічному, який стосується особистісних проявів відповідальної поведінки керівника (суб'єктивні детермінанти), й організаційному, який передбачає вплив на систему управління та корпоративну культуру підприємства, тобто на об'єктивні чинники професійної відповідальності (рис. 1).

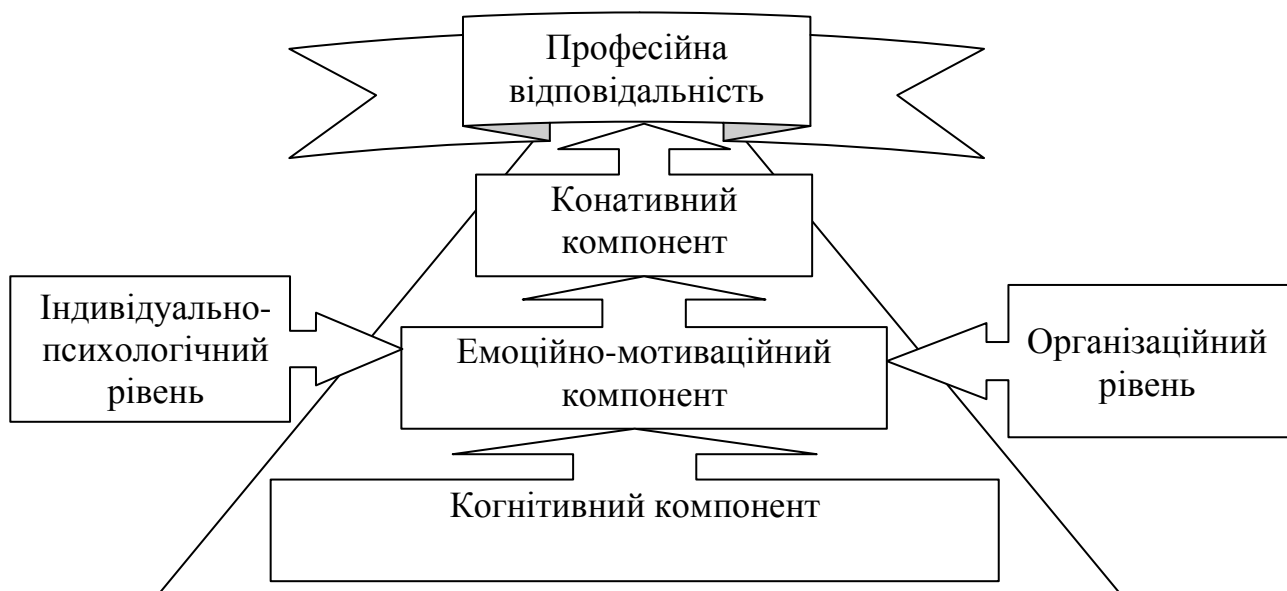


Рис. 1. Компоненти та рівні професійно-психологічного тренінгу відповідальності менеджерів

Основний критерій оцінювання успішності керівника – його професіоналізм як «сукупність загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного здійснення й корекції управлінської діяльності» [5, 308]. Професіоналізм менеджера, незалежно від рангу керівництва (вища, середня чи низова ланки), вимагає високого рівня загальної управлінської компетентності, яка включає в себе власне професійну компетентність (спеціальні знання та вміння, що стосуються специфіки виробництва) і соціально-психологічну компетентність (знання в галузі психології особистості та груп, механізмів емпатії і рефлексії, уміння здійснювати комунікативну взаємодію з підлеглими тощо).

Якщо знання щодо специфіки виробничих процесів менеджери отримують ще в процесі навчання в освітньому закладі, розвиваються та поглиблюються в процесі професійної діяльності під час вирішення робочих ситуацій, то соціально-психологічна компетентність керівника часто перебуває в початковій стадії, має інтуїтивний, спонтанний характер, не усвідомлюється самою людиною. Причиною такого явища, на нашу думку, є недостатня увага до формування соціально-психологічної компетентності керівника під час навчання у ВНЗ, особливо технічного профілю. Курси психології управління, соціальної психології або не читаються взагалі, або даються поверхово у блоці загальних дисциплін на першому курсі, переважно включаючи лише теоретичні лекції.

Отже, формування соціально-психологічної компетентності керівників, на нашу думку, є необхідним завданням та результатом кожного професійно-психологічного тренінгу, у тому числі тренінгу відповідальності керівників промислового підприємства.

Для оптимального результату ми обрали інтенсивний курс, що є найбільш потужним засобом впливу для розвитку особистості. Розроблений нами професійно-психологічний тренінг відповідальності керівників тривав п'ять днів, по три години щодня, час проведення залежав від робочого графіка членів групи. Під час комплектації тренінгових груп ми керувалися принципом однорідності посад та рангів керівництва, а також взаємозв'язків у виробничо-технологічних процесах та типовістю отриманих у процесі попередньої діагностики даних. Кількість членів групи не перевищувала 12 чоловік. Ми утворили чотири тренінгові групи:

- 1) вища ланка керівництва (8 осіб, із них – одна жінка);
- 2) середня ланка керівництва (12 осіб, із них – 4 жінки);
- 3) низова ланка виробництва (10 осіб, із них – три жінки; стаж до десяти років);
- 4) низова ланка виробництва (10 осіб, із них – дві жінки; стаж понад десять років).

Отже, кількість членів експериментальної групи становила 40 чоловік, контрольної – 60 осіб. Оптимальною вважається кількість членів тренінгової групи в межах від 7 до 18 осіб, гетерогенний характер груп оптимізує та підвищує ефективність професійно-психологічного тренінгу, не рекомендується включати до групи начальника та його підлеглого.

Кожний тренінг із чотирьох тривав п'ять днів за загальною програмою, яка включала в себе п'ять модулів тренінгу (по одному на кожний день). Усі п'ять тренінгових модулів мають однакову структуру та включають такі матеріали для членів групи:

1. Правила поведінки під час тренінгового заняття (правило психологічної рівності, правило активності, правило психологічної лояльності, конфіденційності та відкритості).

2. Орієнтовна програма (стислий виклад теми модуля для створення додаткової мотивації до заняття, а також для систематизації та подальшого відтворення отриманих знань).

3. Інструкції для менеджерів щодо конкретних інтерактивних технік (ділових та рольових ігор, тренінгових вправ тощо), наочні матеріали: схеми, таблиці, рисунки.

Вибір модулів професійно-психологічного тренінгу відповідальності зумовлений визначенням об'єктивних та суб'єктивних чинників впливу на професійну відповідальність управлінців. Структура кожного модуля включає мету, завдання, орієнтовну програму, яка може коректуватися залежно від специфіки тренінгової групи, і конкретні методичні прийоми та техніки роботи з групою.

Модуль 1. Соціально-психологічна компетентність менеджера

Мета: розвиток соціально-психологічної компетентності керівника, тобто здатності менеджера до взаємодії з іншими його людьми: колегами та підлеглими в процесі здійснення професійної діяльності.

Модуль 2. Професійна мотивація менеджера

Мета: корекція та формування оптимального мотиваційного комплексу менеджерів стосовно їхньої професійної діяльності, уміння ефективно мотивувати підлеглих.

Модуль 3. Особистісна детермінація (інтернальність) менеджера

Мета: корекція та розвиток інтернальності локусу контролю як світоглядної установки особистості менеджера, що визначає рівень сформованості внутрішньої (інтернальної) відповідальності в її проявах у різних сферах життєдіяльності, у тому числі під час виконання професійних обов'язків.

Модуль 4. Професійна відповідальність менеджера (індивідуально-психологічний рівень)

Мета: корекція та розвиток особистої відповідальності керівника в професійній діяльності.

Модуль 5. Професійна відповідальність менеджера (організаційний рівень)

Мета: корекція та розвиток соціальної відповідальності менеджера в організації, формування та розвиток корпоративної відповідальності.

Кожний тренінговий модуль має свою змістову та структурну специфіку: перший модуль є за своєю суттю вступним та базовим, оскільки стосується загальних соціально-психологічних категорій: комунікативна взаємодія, ресурси менеджера, конфлікт, рефлексивне слухання, зворотній зв'язок тощо; другий та третій модулі стосуються мотиваційної сфери людини, є найбільш глибинними та базисними для розуміння детермінант особистісного розвитку; два останні модулі стосуються безпосередньо професійної відповідальності у двох її аспектах: індивідуально-психологічному й організаційному. Кожний наступний модуль безпосередньо впливає з попереднього, використовує засвоєні термінологію знання та вміння. Водночас якщо перший модуль більше впливає на емоційний компонент психіки людини, спрямований на формування позитивної мотивації до тренінгу загалом, то два наступних модулі діють на когнітивному рівні, а четвертий та п'ятий – на поведінковому. Отже, динаміка організаційної структури професійно-психологічного тренінгу відповідальності менеджерів має поступальний, системний та інтегрований характер.

На нашу думку, визначення критеріїв ефективності професійно-психологічного тренінгу певною мірою залежить від основної мети та завдань конкретного тренінгу. Головна мета професійно-психологічного тренінгу відповідальності менеджерів – корекція і розвиток професійної відповідальності управлінців на індивідуально-психологічному й організаційному рівнях у єдності когнітивного, емоційно-мотиваційного та конативного компонентів. Для визначення ступеня задоволеності тренінговою програмою був використаний метод опитування учасників тренінгу за допомогою письмового анкетування. Спеціально розроблені анкети було запропоновано менеджерам-учасникам тренінгу через місяць та через рік після проведення тренінгу.

Аналіз результатів показав, що більшість учасників загалом задоволена тренінгом. Найвищий показник задоволеності окремими модулями ППТ виявився щодо професійно-мотиваційного тренінгу (90 % менеджерів) та тренінгу особистісної детермінації (85 % менеджерів).

Оскільки саме ці модулі мають когнітивну спрямованість, діють на глибинні особистісні утворення, мають детермінувальний характер щодо відповідальності як визначальної риси управлінця, можна зробити висновок про адекватне сприйняття учасниками важливості цих компонентів тренінгу для досягнення мети. Серед причин, що зумовили незадоволеність або недостатню задоволеність тренінгом, указувалися недостатньо пристосовані приміщення; побажання проводити наступні тренінги за межами підприємства; великий обсяг інформації за короткий термін тренінгу; недостатня кількість методичного матеріалу для післятренінгового вивчення та закріплення; потреба тісного зв'язку професійних ситуацій, що використовувалися у тренінговій роботі, зі специфікою конкретних виробничих процесів.

За думкою керівників, котрі взяли участь у тренінгових заняттях, потреба та доцільність проведення подібних професійно-психологічних тренінгів зростає з підвищенням статусу керівника в організації: усі опитувані вважають, що вони будуть корисними для начальників цехів та відділів; 95 % підкреслюють необхідність тренінгу для заступників начальників цехів, відділів, начальників установок та лабораторій, лише 65 % визнають доцільність тренінгової підготовки для інженерно-технічних працівників (не менеджерів).

Отже, управлінці усвідомили потребу підвищення соціально-психологічної компетентності взагалі та відповідальності зокрема для успішності своєї професійної діяльності.

Локус контролю особистості як особистісна характеристика визначає рівень сформованості внутрішньої (інтернальної) відповідальності в її проявах у різних сферах життєдіяльності й, зокрема, у професійній діяльності. Зміни в рівні інтернальності вимірювалися нами за допомогою методики «Локус контролю» (О. Г. Ксенофонта, 1999 [6]). Методика заповнювалася учасниками тренінгу двічі: до й після тренінгу (через місяць). Результати вивчення ефектів професійно-психологічного тренінгу відповідальності менеджерів (ППТ) представлено в табл. 1. Аналіз результатів показав, що статистично значимі відмінності між показниками до та після тренінгу виявлено за шкалами інтернальності досягнень (*Id*) ($t = -2,12$; $p < 0,05$) та інтернальності у професійній діяльності (*In*) ($t = -2,02$; $p < 0,05$). Водночас усі показники після тренінгу підвищилися, окрім інтернальності у сфері невдач (*In*).

Таблиця 1

Результати дослідження інтернальності локусу контролю

| 0 | M1 | M2 | M | σ_1 | σ_2 | σ |
|----|-------|-------|------|------------|------------|----------|
| Із | 25,53 | 26,38 | 24,3 | 5,37 | 4,49 | 6,7 |
| Ід | 5,90 | 6,60 | 5,1 | 1,61 | 1,22 | 1,9 |
| Ін | 4,83 | 4,73 | 4,8 | 1,85 | 1,57 | 1,9 |
| Іп | 10,05 | 11,18 | 9,6 | 2,93 | 2,05 | 3,1 |
| Ім | 9,38 | 9,88 | 9,1 | 2,69 | 2,32 | 3,0 |
| дт | 4,28 | 4,90 | 4,1 | 2,15 | 1,69 | 2,1 |
| дс | 6,15 | 6,25 | 5,5 | 1,59 | 1,41 | 1,9 |

Примітки: M1 – середні оцінки за шкалами до ППТ; M2 – після ППТ; σ_1 та σ_2 – їх середньостатистичні відхилення; M та σ – літературні дані (О. Г. Ксе-нофопова, 1999).

Порівняння даних дослідження з літературними показало, що за всіма шкалами рівень інтернальності учасників тренінгу і до, і після нього значно перевищують рівень інтернальності загальної виборки. Це свідчить, на нашу думку, про взаємозалежність та взаємообумовленість високого рівня відповідальності з професією керівника: на управлінську роботу потрапляють люди вже з підвищеним рівнем інтернальності локусу контролю. Аналіз результатів зміни рівня інтернальності залежно від ланок керівництва після ППТ показав, що найбільші зрушення відбулися серед керівників вищого рівня.

Висновки. Результати дослідження рівня внутрішньої відповідальності (інтернальності) менеджерів за методикою «Локус контролю» показали, що статистично значимі відмінності між середніми значеннями до та після тренінгу виявлено за шкалами інтернальності досягнень (Ід) ($t = -2,12$; $p < 0,05$) та інтернальності у професійній діяльності (Іп) ($t = -2,02$; $p < 0,05$). Водночас усі показники після тренінгу підвищилися, окрім інтернальності у сфері невдач (Ін). Аналіз результатів зміни рівня інтернальності залежно від ланок керівництва після ППТ виявив, що найбільші зрушення відбулися серед керівників вищого рівня. Статистично значимі відмінності на рівні

достовірності $p < 0,01$ виявилися за чотирма шкалами: інтернальності у сфері досягнень (*Id*) ($t = -3,81$); інтернальності у професійній діяльності (*Ip*) ($t = -4,25$); інтернальності у міжособистому спілкуванні (*Im*) ($t = -5$); готовності до діяльності, пов'язаної з труднощами (*Dm*) ($t = -4,97$). Загалом проведений аналіз дає підстави стверджувати, що підвищення рівня внутрішньої відповідальності (інтернальності), зокрема щодо професійної діяльності менеджерів, та загальні тенденції до підвищення майже за всіма шкалами методики «Локус контролю» засвідчують ефективність проведеного професійно-психологічного тренінгу відповідальності менеджерів на промисловому підприємстві.

Література

1. Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2000. – 190 с.
2. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2004. – 256 с.
3. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – М. : Совершенство, 1998. – 208 с.
4. Мороз Л. І. Основи професійно-психологічного тренінгу (У запитаннях та відповідях) : навч. посіб. / Л. І. Мороз. – К. : Вид. ПАЛИВОДА А. В., 2004. – 130 с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
6. Ксенофонтова Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» / Е. Г. Ксенофонтова // Психол. журн. – 1999. – Т. 20. – № 2. – С. 103–114.